

Ensayos

Problemática fiscal de la MIPYME en México en torno a las aportaciones de Seguridad Social.

Resumen

El presente ensayo se constituye del trabajo de investigación de las problemáticas fiscales a las que se enfrenta la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) respecto de las aportaciones de seguridad social lo que permite observar el objeto de estudio desde los elementos que componen la relación jurídico tributaria es decir; desde el punto de vista del patrón, del trabajador y del Instituto Mexicano del Seguro Social, ante el problema específico de cierre de un alto porcentaje de estas unidades económicas, que provocan la pérdida considerable de empleos, trabajadores condenados a una vejez sin seguridad social y a un Instituto Mexicano del Seguro Social con problemas financieros, por ello se enlistan algunas de las problemáticas a la que se enfrenta la MIPYME no porque sean específicas de ésta, sino porque la grande empresa tiene características diferentes, así mismo se presenta la propuesta de posibles soluciones.

Abstract

This paper is based on research into the financial problems that micro, small and medium enterprises (MSMEs) face in Mexico with respect to social security payments. This allows us to observe the object under study from the perspective of the elements that compose the juridical tax relationship, i.e., from the point of view of the employer, the worker and the Mexican Social Security Institute (IMSS), as they confront the specific problem of the closing of a high percentage of these economic entities. This causes considerable job loss, workers condemned to old age without social security, and a Mexican Social Security Institute with financial problems. For this reason, some of the problems that MSMEs face are enumerated, not because they are specific to them, but because big companies have different characteristics. Likewise, we will propose possible solutions to the problem.

Résumé

Ce travail de recherche est une analyse des problématiques fiscales auxquelles doivent faire face la Micro, Petite et Moyenne Entreprise (MPME) en relation avec les cotisations de sécurité sociale ce qui permet d'observer l'objet d'étude depuis les éléments de la relation juridico-fiscale, c'est-à-dire depuis le point de vue du patron, du travailleur et de l'Institut Mexicain de la Sécurité Sociale face au problème particulier de la fermeture d'un pourcentage élevé de ces unités économiques qui provoque la perte considérable d'emplois, condamnant les employés à une vieillesse sans sécurité sociale et un Institut Mexicain de la Sécurité Sociale avec des problèmes financiers. On énumérera donc certaines problématiques auxquelles doivent faire face la MPME, non pas parce que celles-ci lui sont spécifiques mais parce que les grandes entreprises possèdent des caractéristiques différentes. On proposera également des solutions possibles.

* Mtra. Analaura Medina Conde

Introducción

En México, las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) constituyen el segmento más importante para conseguir el desarrollo del país; representan el 99.8 por ciento del total de las empresas; crean 7 de cada 10 empleos, y generan más de la mitad de la riqueza (52 por ciento del Producto Interno Bruto) (INEGI, 2010).

El problema que se plantea es que durante el año 2010 cerraron en México de manera definitiva 28,000 empresas con la consiguiente pérdida de empleo para más de un millón quinientas ochenta mil personas de las cuales el 87.2% eran MIPYMES. En 2011 se establece que de 200 mil pequeñas y medianas empresas que se crean cada año, 65% desaparece antes de dos años de vida (SIEM, 2010).

* Universidad Tecnológica de la Mixteca

Ante esta problemática la investigación tiene como objetivo general demostrar que los problemas fiscales en torno a las aportaciones de seguridad social constituyen una de las causas más importantes de cierre de las pequeñas y medianas empresas en México a través de una metodología específica, el capítulo I y II se constituyen en un acercamiento axiológico a través del método analítico que consiste en separar el todo en partes. En el capítulo I se analiza la MIPYME, su concepto, características, ventajas y desventajas lo que nos permite vislumbrar el objeto de estudio. Así mismo, en el capítulo II se estudian las contribuciones de las cuales sólo se analiza una en específico: las aportaciones de seguridad social; se enuncian los principios constitucionales de las contribuciones y la actividad financiera del Estado como una necesidad de allegarse los recursos necesarios para satisfacer las necesidades públicas. El capítulo III es lógico por lo que a través del método de dogmática jurídica se estudian las aportaciones de seguridad social, su naturaleza jurídica, su concepto, antecedentes y sus elementos como contribución. Finalmente en el capítulo IV que es ontológico se estudian los problemas específicos de las aportaciones de seguridad respecto de las MIPYMES en la realidad económica y social que se desprenden de la investigación, desde los actores que intervienen en la relación jurídico tributaria es decir el IMSS, el patrón y el trabajador, sus afectaciones reales por el no pago de aportaciones de seguridad social en estos tres elementos, se mencionan las medidas

tomadas en otros países en apoyo a las MIPYMES y finalmente las propuestas para un problema multicausal, pero que pretenden evitar la pérdida de MIPYMES que ocasionan a su vez desempleo, problemas financieros al IMSS, trabajadores condenados a una vejez sin seguridad social. En este trabajo se presenta un ensayo de la citada investigación.

1.- Concepto y evolución de las MIPYMES

Pese a las numerosas definiciones y criterios de clasificación de las MIPYMES, es hasta el año 1985, cuando la SECOFI establece de manera oficial los criterios para clasificar a la industria de acuerdo con su tamaño, publicando el 30 de abril de ese año, en el Diario Oficial de la Federación, el Programa para el Desarrollo Integral de la Industria Pequeña y Mediana.

En el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002, se establecieron los siguientes parámetros. Ver cuadro 1.

La clasificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2009, establece que el tamaño de la empresa se determinará a partir del obtenido del número de trabajadores multiplicado por 10%; más el monto de las ventas anuales por 90%.

Esta cifra debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de cada categoría, que va desde 4.6 en el caso de las micro, hasta 250 para las medianas. Ver cuadro 2.

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%

CUADRO. 1 PARÁMETROS PARA ESTABLECER EL TAMAÑO DE EMPRESA

Fuente: Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 DOF. 18-01-2012

CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Bajo poder adquisitivo. • Empresarios empíricos • Enfrentamiento con las grandes trasnacionales. • Altas cargas fiscales • Desconocimiento y dificultad de las leyes fiscales para el pequeño empresario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a resolver el problema del desempleo. • Da un medio de estímulo idóneo para la capacidad innovadora del emprendedor y empresario. • Es un medio a través del cual se impulsa el trabajo del artesano, del técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico. • Su administración no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios dueños. • Los grandes empresarios tratan por todos los medios de eliminar a estas empresas.

CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS MIPYMES

Elaboración propia con datos de Joaquín Rodríguez (Rodríguez Valencia, 1996:20)

2. Antecedentes de la Seguridad Social

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana que se manifiesta en la reacción de ayudar a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello. (García, 1989).

En el siglo VIII Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, a sus viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra (1601) se estableció un impuesto obligatorio nacional para cubrir esta clase de asistencia parroquial y más tarde Suecia y Dinamarca adoptaron medidas similares (Néstor De, 1997).

3. Fundamento legal

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital. En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario,

derechos de escalafón y ascenso, participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa, derecho de huelga, etcétera.

La seguridad social fue incluida en la Constitución Política bajo el principio de la justicia social en la Fracción XXIX del artículo 123 se expresó claramente: "Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos" (CPEUM, art. 123 F. XXIX).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 31 fracción IV, "Que es obligación de los Mexicanos contribuir al gasto Público de manera proporcional y equitativa..." (CPEUM, art. 31 F. IV) es decir atendiendo a la capacidad económica del contribuyente y otorgando un trato igual a los iguales y desigual a los desiguales, el Código Fiscal de la Federación nos señala en su artículo primero que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir con los gastos públicos conforme las leyes fiscales respectivas. Así como, en su artículo segundo que, las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos (CFF, Art. 2). Nos referiremos específicamente a la Fracción II de dicho artículo aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de

personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.”

Uno de los Organismos encargados de la Seguridad Social en México es el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es un organismo fiscal autónomo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios de integración operativa tripartita.

4. Concepto de seguridad social

Pasco (citado por Ruiz, 2005), señala que el concepto de seguridad social fue definido por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia en 1994 indicando que la seguridad social engloba un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad para garantizarle a sus miembros la protección contra ciertos riesgos que el individuo con sus recursos módicos no puede cubrir, sin embargo esta definición aún no contempla los elementos necesarios pues sólo menciona que se protege al individuo contra ciertos riesgos sin mencionar cuales, Beveridge (citado por Olea, 1983: 15) quien considera a la seguridad social como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra riesgos en situaciones de necesidad, en este punto coincide con Gustavo Arce Cano al considerar a la seguridad social como un instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad, definición que incluye el derecho del ciudadano de un ingreso para vivir y a la salud.

A continuación, se analizan algunos de los problemas a los que se enfrenta la MIPYME:

1.- Exceso de gravámenes

Se listan someramente los gravámenes que tiene que cubrir la MIPYME, considerando también que el procedimiento para iniciar una grande empresa y una pequeña es el mismo:

Federales	Estatales
1. Impuesto Sobre la Renta 2. Impuesto Empresarial a Tasa Única 3. Impuesto al Valor Agregado 4. Impuesto a los Depósitos en Efectivo. 5. Aportaciones de Seguridad Social a) Cuotas Obrero Patronales.	1. Impuesto a Nómina 2. Tenencias (en algunos Estados) Municipales 1. Predial 2. Permisos
<i>Fuente: Elaboración propia con datos del Código Fiscal Federa. DOF 10-05-21011 y de las leyes respectivas.</i>	

CUADRO3. CONTRIBUCIONES QUE DEBE CUBRIR LA MIPYME

Este exceso de gravámenes de la pequeña y mediana empresa en general genera un descontento en los contribuyentes que perjudica el pago de todas las contribuciones entre las que se encuentran las aportaciones de seguridad social.

El cumplimiento de dichas aportaciones tiene beneficios fiscales (aunque notoriamente insuficientes) como lo es el hecho de que en el artículo 29 fracción VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que son deducibles las cuotas pagadas por los patrones al IMSS. En el artículo 176, fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se menciona que las personas físicas podrán hacer deducibles de impuestos aquellos recursos que depositen en las siguientes cuentas: Subcuenta de ahorro complementario para retiro, planes de pensiones para el retiro, aportaciones voluntarias (LSS, Art. 176 F. V).

Por lo que el pago de las aportaciones de Seguridad Social en cuanto al Impuesto Sobre la Renta es deducible y se traduce en un beneficio.

Sin embargo el 1º de enero de 2008 entró en vigor el Impuesto Empresarial a Tasa Única, una vez determinado se compara con el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y se paga el que resulte mayor. Una de las principales diferencias con el Impuesto Sobre la Renta es la no deducción de sueldos y salarios gravados, de asimilables a sueldos ni de las aportaciones de seguridad social; este menoscabo disminuye al permitirse un crédito fiscal que se aplica al impuesto, el cual se determina aplicando la tasa del IETU a la suma de estos conceptos.

Miguel de Jesús (Alvarado Esquivel, 1999:56) dice al respecto que para dar cumplimiento al mandato constitucional de proporcionalidad, es necesario que el impuesto de que se trate recaiga sobre una renta real y disponible, es decir, sobre un ingreso o rendimiento que incorpore un bien o un derecho al patrimonio afectado, y del cual puede disponer realmente el sujeto que lo percibe, reflejando así la aptitud de éste para aportar una parte de esa riqueza al gasto público.

Situación que debe atenderse rápidamente, pues en México, en lugar de motivar el crecimiento de las MIPYMES, las altas cargas tributarias parecen un obstáculo, contraviniendo expresamente el principio constitucional de proporcionalidad en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos, en función de su respec-

tiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa para motivar su crecimiento y su reinversión que a su vez, se vería reflejado en más empleos.

2.- Falta de distinción entre las Entidades Económicas dando un trato igual a las MIPYMES que a las Grandes Empresas.

Históricamente en este país ha sido difícil realizar una distinción entre las grandes, medianas y pequeñas empresas; sin embargo, una de las problemáticas más importantes que tiene, es el aspecto fiscal específicamente, en seguridad social el problema surge primariamente por una falta de distinción entre estas entidades económicas, dando un trato fiscal igual a las grandes empresas y a las MIPYMES, sin tomar en cuenta que estas últimas tienen un bajo poder adquisitivo, empresarios empíricos, enfrentamiento con las grandes transnacionales, altas cargas fiscales, desconocimiento y dificultad de las leyes fiscales para el pequeño empresario, aunado a una falta de planeación fiscal, ante este panorama se realiza una artificial similitud sin tomar en cuenta las características y problemáticas especiales de cada unidad económica, y si bien, en cuanto al Impuesto sobre la Renta existe el Régimen de Pequeños Contribuyentes no existe esta distinción en cuanto a aportaciones de seguridad social.

Es necesario hacer una distinción entre las grandes empresas y las MIPYMES respecto de las aportaciones de Seguridad Social, no como un régimen especial sino en cuanto a la aplicación pues de acuerdo al principio constitucional de equidad se debe dar un trato a los iguales y desigual a los desiguales, es evidente que las características en ambas unidades económicas son diferentes y como indica la jurisprudencia para poder cumplir con este principio el legislador no sólo está facultado, sino que tiene obligación de crear categorías o clasificaciones de contribuyentes. El IMSS ha instrumentado algunas medidas, pero a favor de las empresas en general sin distinción como lo es el acuerdo 187/2003 que autoriza la condonación de multas al 60% o al 100% en el supuesto de que no fuera pago espontáneo, lo importante de considerar es que estos acuerdos buscan dar una solución después de determinado el crédito fiscal incluso en el Procedimiento Administrativo de Ejecución hasta antes del remate lo que indica que el problema ya surgió y ya está afectando a la MIPYME.

3.- El Patrón al no realizar el pago de cuotas obre-ro-patronales se enfrenta a procedimientos fiscales y a una serie de consecuencias que la ponen en situación de riesgo.

El Problema de la MIPYME es que su desconocimiento de las consecuencias del no pago de contribuciones por una inexistente o inadecuada planeación fiscal, la conduce a enfrentarse a procedimientos que la autoridad tiene como facultad para poder hacer exigibles los créditos fiscales, que le representan consecuencias como multas, actualizaciones, recargos, gastos de ejecución, hasta el embargo provisional y definitivo de sus bienes, y si se considera que la mayoría de los patrones son empresarios empíricos aunado a la dificultad de interpretación y aplicación de las leyes fiscales, el patrón de la MIPYME se enfrenta a leyes y procedimientos desconocidos, situación que la grande empresa no tiene como problema por la asesoría fiscal con la que cuenta.

Y si se considera que en el año 2011 se estimó que el 73% de las Pymes se generan en la economía informal y presumiendo que un porcentaje de las que se registran no dan de alta a todos sus trabajadores o los dan de alta con un salario menor, las consecuencias son que el patrón se enfrenta a procedimientos que pueden provocar su cierre por una fortuita esperanza de no ser descubiertos; sin embargo, el IMSS como organismo fiscal autónomo, tiene la facultad de recaudar, administrar y, en su caso, determinar y liquidar, las cuotas correspondientes a los seguros establecidos, aplicando al efecto lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y en lo no previsto expresamente en ella, en el Código Fiscal de la Federación, contando conforme con ambas disposiciones, con todas las facultades que el Código confiere a las autoridades fiscales, las que son ejercidas de manera ejecutiva por el Instituto, sin la participación de ninguna otra autoridad fiscal.

Estas facultades de comprobación, liquidación, cobro y sancionadoras es importante analizarlas porque cada una de ellas tiene implicaciones directas en todas las empresas, pero que afectan especialmente a la MIPYME como consecuencia del no pago de aportaciones de seguridad social.

Ya que si al requerirse el pago del crédito fiscal el patrón no lo paga se procede al embargo que es un

acto mediante el cual la autoridad procede a retener o secuestrar bienes del deudor, suficientes para asegurar el pago del crédito fiscal y si no es cubierto el crédito fiscal se procede al remate de los bienes embargados. En caso de ser violentados sus derechos con el procedimiento administrativo de ejecución las MIPYMES deben presentar una demanda de juicio contencioso administrativo ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, o un recurso de revocación ante la autoridad que emite el acto.

La pregunta que surge es ¿qué porcentaje de MIPYMES conocen estos procedimientos y la forma de defensa cuando estos se llevan a cabo? Pues, si se observan las características de la MIPYME encontramos que la persona que la dirige atiende todos los problemas de la misma entre los que se encuentran los administrativos, financieros, fiscales o le delega ciegamente a un profesional el manejo contable y fiscal de la empresa sin conocer las consecuencias, los procedimientos, ni la ética profesional del empleado. Al respecto, hay dos aspectos importantes a considerar, el primero es que el patrón de la MIPYME al no contar con una asesoría fiscal se enfrenta a procedimientos consecuencia directa de su incumplimiento, por lo que debe considerar en términos reales el beneficio de su incumplimiento que en principio parece favorecerle por su ahorro en el no pago, pero que le genera las consecuencias ya analizadas que pueden conducirlo incluso al cierre de la empresa. Y segundo, la autoridad debe considerar si el cobro de todos los conceptos que se realizan en el procedimiento administrativo de ejecución es necesario considerando la afectación directa en la economía de la MIPYME que pudieran generar su cierre y por ende la disminución de esas aportaciones al IMSS.

4. La afectación en los trabajadores al no darlos de alta ante el IMSS o darlos de alta con un salario menor.

Es importante analizar esta variable pues el trabajador es un elemento de la MIPYME por lo que no se debe dejar fuera en el estudio de la misma, y considerando que es una significativa fuente de trabajo técnico no especializado estos trabajadores en ocasiones desconocen su derecho humano y constitucional a la Seguridad Social, por lo tanto no lo exigen e incluso convienen con el patrón para no darlos de

alta o registrarlos ante el IMSS con un salario menor sin considerar las consecuencias.

Sin embargo, los resultados son que el trabajador al no ser asegurado pierde un sin número de semanas de cotización lo que le impide en determinado momento gozar de una pensión y de las prestaciones inherentes que más adelante se detallan, así como sus beneficiarios en pensión por viudez, orfandad, o de ascendencia.

Para analizar este problema se menciona someramente el régimen obligatorio considerando que las empresas entre ellas las Pymes están obligadas a registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el IMSS, informar de sus altas y bajas, así, como modificaciones de su salario en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

“El régimen obligatorio comprende los seguros de: Riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales” (LSS, Art. 11).

El segundo problema es para el patrón que si no aseguró al trabajador debe pagar los gastos del accidente de trabajo que pueden ser muy altos o debe enfrentarse a una demanda laboral y a un laudo que puede significar el fin de una MIPYME por el costo que le puede significar. Y si manifestó un salario inferior al real pagará al asegurado el subsidio de acuerdo al salario enterado y el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias y un 5 % más por gastos de administración (LSS, Art. 54).

El Instituto Mexicano del Seguro Social mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación y dictado por el Consejo Técnico del IMSS da a conocer los costos unitarios por el nivel de atención médica, solo por mencionar un ejemplo de acuerdo a los costos de 2011, si un trabajador que tiene dos años laborando, no ha sido asegurado y sufre un accidente automovilístico del trayecto del trabajo a su casa y el trabajador siniestrado fue atendido en el IMSS en una unidad de segundo nivel, en donde recibió atención en urgencias, curaciones y pasó 10 días en terapia intensiva, el patrón deberá pagar los conceptos que se describen en el siguiente cuadro:

Concepto	Importe
----------	---------

Atención de Urgencias	\$ 1, 194
Curaciones	\$ 595
10 días en terapia intensiva (30,360 x 10)	\$303,600
Subtotal	\$305,389
Gastos de Administración 305,389 x5%	\$ 15,269
Total del Capital Constitutivo	\$320,658

CUADRO 4. EL CÁLCULO DEL CAPITAL CONSTITUTIVO

Fuente: Elaboración propia con datos El Instituto Mexicano del Seguro Social mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación y dictado por el Consejo Técnico del IMSS.

Considerando que sea una pequeña o mediana empresa, este costo podría significar por lo menos para la pequeña empresa su cierre.

El trabajador también resulta seriamente afectado por ejemplo: Si un trabajador gana al mes \$ 5,000.00 pesos y entera como salario al IMSS \$ 3,000.00 con el fin de pagar menos aportaciones, entonces recibirá el 70% de \$3,000.00 pesos que resultan \$ 2,100.00 al mes, es decir menos del 50% de lo que debería recibir realmente y en caso de orfandad les corresponde el 20% del 70% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total esto significa 20% del 70% del salario disminuido que resulta \$ 420.00 pesos al mes en lugar de \$700.00 que de por sí es insuficiente.

El supuesto anterior y la pensión por invalidez pueden o no darse en la vida del trabajador, sin embargo, en lo que corresponde a la pensión de cesantía en

edad avanzada que se otorga cuando el trabajador queda privado de un trabajo remunerado a partir de los sesenta años de edad (LSS, Art. 154) hay que tener especial cuidado pues para poder ser acreedor a esta prestación el trabajador debe tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales, en tiempo son 24 años cotizando por lo que si permite que el Patrón no lo asegure pierde años de cotización y será difícil tener completas las semanas de cotización requeridas, en caso de cubrir al menos setecientos cincuenta semanas podrá gozar de prestaciones en especie, y del seguro de enfermedades y maternidad por parte del IMSS, perdiendo las prestaciones en dinero. Y si entera un salario menor también tiene implicaciones directas en la determinación de la cantidad de la pensión.

En el caso de trabajadores que laboran por años en una MIPYME y no son asegurados resulta afectado el trabajador por las razones ya expuestas, pero también resulta afectado el Estado que después debe cubrir ese vacío de seguridad social con programas como los de "70 y más" porque le genera un problema de seguridad social y también directamente a los familiares que deben responsabilizarse de los gastos directos de la persona mayor.

La información que se cita se refiere a las semanas mínimas de cotización necesarias para poder obtener una Incapacidad o pensión en cualquiera de los supuestos señalados, considerando la Ley del Seguro Social de 1997, como se compendia en el siguiente cuadro:

Incapacidad permanente:		Si esta dado de alta:
<ul style="list-style-type: none"> • Por accidente de trabajo • Por enfermedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo. • La pensión se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas. 	
En la incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento el trabajador recibirá un aguinaldo equivalente a quince días sobre el importe de su pensión.		
Pensión	Semanas de Cotización	Años
<ul style="list-style-type: none"> • Por invalidez 	<p><u>Por enfermedad o accidente no profesional:</u> Tener reconocidas un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones.</p> <p><u>Por dictamen:</u> Se requiere que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4.8 años de cotizaciones • 2.9 años de cotizaciones
<ul style="list-style-type: none"> • De cesantía en edad avanzada. (60 años de edad) 	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.	<ul style="list-style-type: none"> • 24 años de cotizaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Por Vejez. (65 años de edad) 	Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.	<ul style="list-style-type: none"> • 24 años de cotizaciones

CUADRO 5. COTIZACIONES MÍNIMAS PARA EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

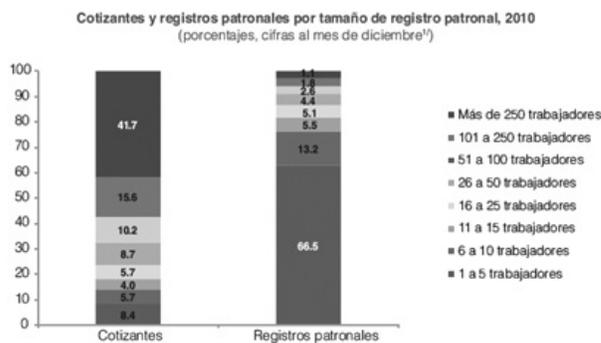
Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley Federal del Trabajo DOF 17-01-2006.

Es por esto que es sumamente importante para el trabajador exigir a los patrones de las MIPYMES que lo inscriba ante el IMSS y con su salario real.

5. Afectación al Instituto Mexicano del Seguro Social al perder un sin número de semanas de cotización.

Los ingresos que el Instituto Mexicanos del Seguro Social (IMSS) percibe se integran por las cuotas obrero-patronales (COP), las aportaciones del Gobierno Federal, los intereses sobre las reservas y otros ingresos.

Se presenta una gráfica de cotizantes y registros patronales del 2010:



GRÁFICA 1.

Fuente: IMSS Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011 <http://www.imss.gob.mx/estadisticas/financieras/Pages/informeejecutivo20112012.aspx>. Consultado el día 07 de Octubre del 2011.

Esta gráfica demuestra que el 82.5% de los registros patronales contaron con uno a cinco cotizantes, que pudieran considerarse MIPYMES a reserva de considerar sus ingresos, mientras que sólo el 2.9% de los registros patronales tuvieron más de cien cotizantes. Por lo que corresponde al porcentaje de cotizantes, el 41.7% laboró en empresas que tienen más de 250 trabajadores, por lo que se puede concluir que el IMSS debe tener especial cuidado en la MIPYME pues depende en gran medida de las aportaciones de estas unidades económicas, que no divide en función de la clasificación establecida en el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa que se analizó en la definición de MIPYME.

Y si bien en 2010 se refleja un incremento en el número de cotizantes; una de las grandes preocupaciones del Instituto es la evasión en el pago de aportaciones de seguridad social, entre las acciones

desarrolladas se encuentra la consolidación de la operación de los convenios de intercambio de información que se han establecido con otras autoridades fiscales y administrativas, el combate efectivo a sectores como el de *outsourcing*, el fortalecimiento de las áreas de auditoría a patrones, y la mejora de la programación de los actos de fiscalización (Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011). Sin embargo al leer de manera detallada el “Informe al Ejecutivo Federal y Congreso de la Unión 2010-2011” en el rubro específico de las Acciones para Combatir la Evasión Fiscal y Promover el Cumplimiento de las Obligaciones en Materia de Seguridad Social, se puede observar que no existe ninguna medida vinculada al apoyo a la MIPYME, todas las acciones y estrategias se realizan de forma indiscriminada para todas las empresas, entre las que se encuentra un rubro de “Incentivos al cumplimiento voluntario” una de ellas fue el “Decreto por el que se otorgan facilidades administrativas en materia de simplificación tributaria”, entre las cuales se encuentra la eliminación de la obligatoriedad de presentar el dictamen de cumplimiento de las obligaciones de seguridad social ante el IMSS, pero de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la Ley de IMSS, los que se encuentran obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones por contador público autorizado son los patrones que cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores esto significa que el beneficio fue directamente para la grande empresa.

Es urgente implementar estrategias de comunicación entre los sujetos de la relación tributaria en este caso IMSS y los patrones a fin de considerar que en el no pago de aportaciones de seguridad social se perjudica al patrón, al trabajador y al mismo Instituto.

Conclusiones

Se puede concluir que la MIPYME tiene características particulares que la condujeron a la necesidad de una clasificación respecto de la grande empresa, por ello es hasta 1985 cuando SECOFI establece los criterios para clasificarlas y evoluciona hasta la definición actual, del 30 de junio de 2009 que establece que el tamaño de la empresa se determinará a partir del obtenido del número de trabajadores multiplicado por 10%; más el monto de las ventas anuales por 90%.

Respecto de la problemática fiscal de la MIPYME los resultados del análisis de los informes financieros

de IMSS y datos de INEGI indican que en el año 2010 cerraron en México de manera definitiva 28,000 empresas con la consiguiente pérdida de empleo para más de 1.58 millones de personas, del total de las empresas que cerraron 24,000 fueron empresas con menos de 5 trabajadores que constituye el 84.5% del total y el 2.73% empresas que ocupan 6 a 50 trabajadores.

Lo que significa que se perdieron aproximadamente 25,000 MIPYMES que se traduce en el 87.2 % del total de las empresas perdidas en ese año y que aproximadamente el 80% de ellas cierran en el primer año de vida.

Dentro de las problemáticas fiscales que originan el cierre de las MIPYMES se puede concluir:

1. Que la MIPYME se enfrenta a una carga tributaria que no atiende a su capacidad económica y atenta contra el principio de proporcionalidad.
2. Aunado al hecho de que en cuanto a las aportaciones de seguridad social el IMSS no realiza una distinción entre pequeñas, medianas y grandes empresas, a pesar de que depende de ellas en un importante porcentaje, en sus programas no existe distinción alguna y los beneficios pueden ser aprovechados por la grande empresa lo que atenta contra el principio de equidad, le dan un trato igual a las micro, pequeñas y medianas que a las grandes empresas lo que genera que no se atiende a sus características particulares.
3. Existe un latente desconocimiento de los patrones y trabajadores de las consecuencias del no pago de aportaciones de seguridad social e incluso pactan el no asegurar a los trabajadores o asegurarlos con un salario menor lo que afecta a los tres elementos como se ha demostrado; el primero se enfrenta a procedimientos fiscales que le ponen en peligro de perder su empresa, el segundo pierde la oportunidad de una pensión por invalidez, vejez o riesgo de trabajo o se le determina una pensión menor, el tercero del IMSS que al aplicar esos procedimientos y cobrar accesorios y multas que aumentan considerablemente el crédito fiscal puede provocar el cierre de la empresa y la pérdida de esas cotizaciones que afectan sus

finanzas, sumado a la imposibilidad del patrón de la MIPYME de hacerse de una planeación fiscal por la dificultad y desconocimiento de las leyes fiscales, son los problemas principales que ocasionan el cierre de MIPYMES que unido a otras cuestiones de índole financiero y administrativo provocan que en México se pierdan micro, pequeñas y medianas empresas con su consecuente pérdida de empleos.

Dentro de las propuestas específicas que se plantean están:

1. Una separación en cuanto a la aplicación entre las grandes y las MIPYMES que no se muestra en los programas de apoyo de IMSS a las empresas, para ello debe atender lo establecido en el artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del año 2002 que establece los parámetros para determinar a la micro, pequeña y mediana empresa.
2. Deben establecerse incentivos claros que motiven el pago de las aportaciones de seguridad social. Se presenta como ejemplo, la propuesta de “exención de las MIPYMES en el pago de aportaciones de seguridad social en un 50% de las empresas de nueva creación por el periodo de un año”, que beneficia al patrón como se demuestra en la investigación completa, beneficia en mayor medida al trabajador, no perjudica considerablemente al Instituto y podría revertirse en un beneficio para éste al perderse menos empresas al año.
3. La autoridad fiscal de seguridad social debe generar un método de comunicación eficaz con los patrones de la MIPYME.

Finalmente se debe considerar que el análisis de las aportaciones de seguridad social permiten observar el problema desde la perspectiva de afectación del trabajador, del patrón y del propio instituto, que conlleva a otras consecuencias económicas y sociales como el desempleo, la falta seguridad social, bajo poder adquisitivo, entre otros; sin embargo, no se debe olvidar que las aportaciones de seguridad social son sólo una de las contribuciones de la MIPYME, las demás contribuciones deben ser objeto de otras investigaciones 

Bibliografía

- Alvarado, M. (1999). El Concepto de Ingreso en la Ley del Impuesto sobre la Renta: Análisis exclusivamente Constitucional. Nuevo Consultorio Fiscal, México.
- De Buen, N. (1997). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: Universidad Autónoma de México.
- Olea, A. (1983). Instituciones de Seguridad Social. Madrid : Civitas.
- Ruiz, C. (1992, febrero). Las Empresas Micro, pequeñas y medianas; crecimiento con innovación tecnológica. Comercio Exterior. Vol. 42, número 2.
- Ruiz, Á, (1999). Nuevo Derecho de la Seguridad Social. (3ª ed.). México: Porrúa.

Páginas Electrónicas

- Sistema de Información Empresarial México. Secretaría de Economía. En: <http://www.siem.gob.mx/siem2008/portal/consultas/ligas.asp?Tem=5>
- [Http://www.informador.com.mx/economia/financiamiento-pymes.htm](http://www.informador.com.mx/economia/financiamiento-pymes.htm).
- <http://websie.eclac.cl/infest/ajax/cepalstat.asp?carpeta=publicaciones>.

- La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) De las Naciones Unidas. En: <http://www.indetec.gob.mx/cnh/propuestas/415.pdf>, p. 2.
- <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/62F4EBCB-0F83-4961-8183-2F20A6536496/0/AnexoB.pdf>
- <http://www.siem.gob.mx/siem2008/portal/consultas/ligas.asp?Tem=5>
- Sistema de Información Empresarial México. Secretaría de Economía, En: <http://www.oem.com.mx/esto/notas/n2061814.htm>.

Constitución Política, Leyes y Reglamentos

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos DOF 01-09-2011
- Código Fiscal de la Federación DOF. 10-05-2011
- Ley Federal del Trabajo DOF. 17-01-2006
- Ley del Seguro Social DOF. 27-05-2011
- Ley del Impuesto Sobre la Renta 13-12-2010
- Ley para el desarrollo de la Competitividad de la MIPYME DOF. 18-01-2012